



# Arbeitsmarkttheorien und Demokratie: Politische Folgewirkungen von Arbeitnehmervertretung

Uwe Jirjahn

*Keynote*

*Jahrestagung der  
Gesellschaft für Sozialen Fortschritt e.V. 2025*



Welche Auswirkungen hat das Geschehen auf dem Arbeitsmarkt auf politische Entwicklungen und den gesellschaftlichen Zusammenhalt?

In Zeiten zunehmender Politikverdrossenheit, sozialer Desintegration und gesellschaftlicher Polarisierungen hat diese Frage eine besondere Dringlichkeit.

In der arbeitsmarktpolitischen Diskussion stehen in der Regel Fragen der internationalen Wettbewerbsfähigkeit, der Deregulierung, der Finanzierbarkeit sozialer Sicherungssysteme und der Schaffung von Leistungs- und Arbeitsanreizen im Vordergrund.

Dabei wird in der Regel ausgeblendet, dass vom Geschehen auf dem Arbeitsmarkt erhebliche Rückwirkungen auf Gesellschaft und Demokratie ausgehen.

Ich möchte mich in meinem heutigen Vortrag mit der Frage beschäftigen, welche gesellschaftlichen Auswirkungen die betriebliche Mitbestimmung hat.



Die bisherige Forschung zu Betriebsräten hat sich bislang auf die betriebliche Ebene konzentriert.

Die Auswirkungen auf Produktivität, Innovationen, Löhne, Personalfluktuation, Weiterbildung und Arbeitszufriedenheit standen dabei oft im Vordergrund.

Zwar findet sich in der politischen Diskussion regelmäßig die Behauptung, dass Mitbestimmung zu einer Demokratisierung des Arbeitslebens beitrage.

Diese Behauptung wirkt jedoch häufig eher wie unspezifischer Allgemeinplatz.

Was eine Demokratisierung der Arbeitswelt konkret bedeutet und welche gesellschaftlichen Konsequenzen sich jenseits des Betriebs ergeben, bleibt unklar.

Vor diesem Hintergrund möchte ich Ihnen einige theoretische Ansätze und empirische Ergebnisse vorstellen.



Die theoretische Grundlage zur Analyse gesellschaftlicher Wirkungen von partizipativen Strukturen in Betrieben ist die sogenannte Political Spillover Theory.

Diese Theorie ist u.a. von Pateman (1970) formuliert worden.

## Grundidee

Arbeitsleistung lässt sich nicht vom Menschen als ihrem Träger trennen.

Damit sind Arbeitnehmer mit all ihren menschlichen Facetten den im Betrieb vorherrschenden Arbeitsbedingungen und hierarchischen Organisationsstrukturen ausgesetzt.

Die Erfahrungen, die Menschen während ihrer Arbeit machen, beeinflussen auch ihr Verhalten außerhalb der Arbeit.

Die Erfahrung, Entscheidungen im Arbeitsleben mit beeinflussen zu können, wirkt sich positiv auf das politische Engagement von Beschäftigten aus.



Aus theoretischer Sicht lassen sich vier mögliche Transmissionskanäle unterscheiden, die einen solchen Zusammenhang erklären können.

## 1. Verstärktes Gefühl politischer Selbstwirksamkeit

Mitbestimmung gleicht das Machtgefälle zwischen Management und Belegschaft zumindest teilweise aus.

Sie bricht mit hierarchischen Formen der Betriebsführung, die auf Gehorsam gegenüber Autoritäten beruhen.

Wenn Beschäftigte mitbestimmen und eigene Ideen einbringen, führt dies zu der Erfahrung, dass sie keine passiven Empfänger von Anweisungen sind, sondern etwas bewegen können.

Die Erfahrung etwas bewegen zu können, kann über den Arbeitsplatz hinaus das Vertrauen in die eigene politische Selbstwirksamkeit stärken und Beschäftigte ermutigen, sich verstärkt mit Politik auseinanderzusetzen.



## 2. Erwerb politischer Fähigkeiten

Betriebliche Mitbestimmung kann dazu beitragen, dass Beschäftigte Fähigkeiten erwerben, die es ihnen ermöglichen, auch jenseits der Arbeitswelt effektiver an politischen Prozessen teilzunehmen.

Beispiele für solche Fähigkeiten: Reflektieren politischer Argumente, kompetente Teilnahme an politischen Diskussionen, das Sprechen in der Öffentlichkeit, das wirkungsvolle Formulieren von Forderungen.

## 3. Erhöhte Aufmerksamkeit für politische Themen

Die Beschäftigten lernen, dass Arbeitsbedingungen nicht naturgegeben sind.

Sie hängen vielmehr von arbeitsrechtlichen Normen und damit letztlich von politischen Entscheidungen außerhalb des Betriebs ab.

Dies veranlasst Arbeitnehmer dazu, sich verstärkt mit politischen Themen auseinanderzusetzen, die das Arbeitsleben betreffen.



## 4. Verstärkte Solidarität

Betriebliche Mitbestimmung bedeutet (idealerweise) auch, dass demokratische Prozesse innerhalb der Belegschaft an Bedeutung gewinnen.

Die Beschäftigten müssen gemeinsame Interessen identifizieren, um geschlossen gegenüber dem Management auftreten zu können.

Dabei erfahren sie mehr über die Bedürfnisse anderer Menschen und soziale Problemlagen.

Dies kann zu einer verstärkten generalisierten Solidarität beitragen.

Beschäftigte sind dann eher bereit, sich auch außerhalb des Betriebs für die Interessen von Arbeitnehmern einzusetzen.



## Internationale Studien

Internationale Studien für einzelne Länder (Kanada, USA) oder eine Gruppe von Ländern (Afrika, Europa) zeigen, dass eine gewerkschaftliche Organisierung von Arbeitnehmern mit einer höheren Wahlbeteiligung und verstärktem politischen Engagement einhergeht.

## Betriebsräte und politisches Interesse von Beschäftigten in Deutschland

Politisches Interesse gilt in der Politikwissenschaft als zentrale Voraussetzung für demokratische Teilhabe angesehen.

Jirjahn und Le (2024a) finden auf der Basis des SOEP einen positiven Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein eines Betriebsrats und dem politischen Interesse von Beschäftigten.

Allerdings zeigt sich ein signifikanter Zusammenhang nur bei Männern.

Mögliche Erklärung: Weiterhin existierende asymmetrische Geschlechterrollen begünstigen eine politische Aktivierung eher bei Männern als bei Frauen.



## Betriebsräte und Parteipräferenzen von Beschäftigten in Deutschland

Betriebliche Mitbestimmung fördert nicht nur das politische Interesse von Beschäftigten, sondern lenkt es auch gleichzeitig in eine bestimmte politische Richtung.

Jirjahn und Le (2024b) analysieren mit dem SOEP den Einfluss auf Parteipräferenzen.

Das Vorhandensein eines Betriebsrats wirkt sich positiv auf Präferenzen für die SPD und die Linke – also für eher arbeitnehmerfreundliche Parteien – aus.

Das Vorhandensein eines Betriebsrats wirkt sich negativ auf Präferenzen für rechtsextreme Parteien aus (NPD/Republikaner/DVU/Die Rechten).

Auch hier zeigt sich ein signifikanter Zusammenhang nur bei männlichen, nicht aber bei weiblichen Beschäftigten.



## Betriebsräte und Zufriedenheit mit der Demokratie in Deutschland

Pfeifer (2023) zeigt mit dem SOEP einen positiven Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein eines Betriebsrats und der Zufriedenheit mit der Demokratie in Deutschland.

Dieser Zusammenhang zeigt sich sowohl für Männer als auch für Frauen.

Das letztere Ergebnis ist durchaus mit den Resultaten von Jirjahn und Le (2024a, 2024b) vereinbaren, wenn man berücksichtigt, dass Zufriedenheit mit der Demokratie noch nichts über eine stärkere politische Aktivierung aussagt.



Betriebliche Mitbestimmung ist eine repräsentative Institution.

Betriebsratsmitglieder als gewählte Vertreter der Belegschaft beraten und verhandeln mit dem Management.

Die Beschäftigten sind nicht direkt in die Entscheidungen einbezogen.

Vor diesem Hintergrund mag es überraschen, dass das Vorhandensein eines Betriebsrats einen Einfluss auf das politische Engagement der Beschäftigten hat.

Aus theoretischer Sicht ist es durchaus möglich, dass es zu einer politischen Aktivierung von Beschäftigten kommt, auch wenn diese nicht direkt in die Verhandlungen mit dem Management eingebunden sind.

Dies hängt jedoch davon ab, auf welche Art und Weise Betriebsräte die Interessen der Beschäftigten vertreten (Jirahn 2025).



## Bürokratische vs. demokratische Interessenvertretung

Treffen Betriebsratsfunktionäre und Manager Entscheidungen über die Köpfe der Beschäftigten hinweg und bleiben autoritäre Strukturen unangetastet, dann dürfte betriebliche Mitbestimmung kaum eine politische Aktivierungsfunktion haben.

Eine politische Aktivierungsfunktion ist dann zu erwarten, wenn Betriebsräte ihre Tätigkeit auf demokratische Art und Weise an den Belangen der Belegschaft ausrichten.

Dies erfordert intensive Kommunikationsprozesse, die sowohl einen Austausch mit der Belegschaft als auch einen Austausch der einzelnen Beschäftigtengruppen untereinander beinhalten.

Auf Basis solcher Kommunikationsprozesse bleiben die Beschäftigten aktiv in die Mitbestimmung eingebunden, auch wenn diese repräsentativ ist.



## Welche demokratischen Erfahrungen machen die Beschäftigten?

Auf welche Art und Weise Betriebsräte die Interessen der Belegschaft vertreten, ist letztlich eine empirische Frage.

Jirjahn und Kiess (2024) nutzen Daten aus Ostdeutschland, um diese Frage aus der Perspektive der Beschäftigten zu untersuchen.

Beschäftigte in Betrieben mit Betriebsrat nehmen ein offeneres Klima im Betrieb wahr, bei dem sie auch sensible Fragen diskutieren können, ohne Repressalien fürchten zu müssen.

Beschäftigte in Betrieben mit Betriebsrat empfinden eine größere kollektive Selbstwirksamkeit – das Gefühl gemeinsam im Betrieb etwas bewegen zu können.

Beschäftigte in Betrieben mit Betriebsrat empfinden sogar eine größere individuelle Selbstwirksamkeit – das Gefühl im Betrieb selbst etwas bewegen zu können.

Der letztere Befund gilt allerdings nur für Gewerkschaftsmitglieder.



Welche Implikationen ergeben sich aus der Political Spillover Theory für unsere ökonomischen Arbeitsmarkttheorien?

Die einschlägigen ökonomischen Arbeitsmarkttheorien berücksichtigen die übergreifenden gesellschaftlichen Konsequenzen des Arbeitsmarktes nur rudimentär.

Müssen wir unsere Arbeitsmarkttheorien aufgeben oder stattdessen „nur“ erweitern, wenn wir die gesellschaftlichen Konsequenzen der Arbeitswelt berücksichtigen wollen?

Die Political Spillover Theory scheint auf den ersten Blick mit ihrem Fokus auf Selbstwirksamkeit die Rolle psychologischer Faktoren zu betonen.

Dies korrespondiert dem Konzept von Bandura (1997), das die Rolle von *Mastery Experience* – die Erfahrung etwas bewirken und bewegen zu können – als eine zentrale Komponente menschlichen Verhaltens ansieht.



Psychologische und soziologische Faktoren spielen zweifelsohne eine wichtige Rolle, wenn es um die gesellschaftlichen Konsequenzen des Arbeitsmarktes geht.

Dies bedeutet jedoch nicht, dass wir unseren ökonomischen Analyserahmen aufgeben müssen, wenn wir diese Konsequenzen betrachten.

So zeigen neuere theoretische Entwicklungen, dass sich psychologische Erkenntnisse sehr erfolgreich mit unserem ökonomischen Instrumentarium analysieren lassen (z.B. Benabou und Tirole 2003).

Vor diesem Hintergrund lässt sich auch die Political Spillover Theory einer ökonomischen Interpretation zuführen.



## Information Update

Aus der Perspektive der Informationsökonomik lässt sich die Erfahrung von Selbstwirksamkeit als ein Information Update interpretieren.

Wenn die Beschäftigten unvollkommene Informationen über sich selbst haben, dann eröffnet betriebliche Mitbestimmung die Möglichkeit, mehr über sich selbst zu lernen.

Die Beschäftigten erhalten die Information, dass sie etwas bewirken können.

## Politisches Humankapital

Die Political Spillover Theory betont auch den Erwerb politischer Fähigkeiten.

Dies lässt sich als eine Investition in das politische Humankapital interpretieren, die von Beschäftigten getätigt wird, wenn sie sich in betriebliche Entscheidungen einbringen.

Also auch hier lässt sich unser ökonomische Analyseinstrumentarium anwenden.



Gängige ökonomische Arbeitsmarkttheorien behandeln die übergreifenden gesellschaftlichen Auswirkungen von Arbeitsmarktinstitutionen und -prozessen eher stiefmütterlich.

Von daher ist eine Erweiterung unserer Arbeitsmarkttheorien sicherlich geboten.

Das bedeutet jedoch nicht, dass wir unser ökonomisches Analyseinstrumentarium aufgeben müssen.

Ganz im Gegenteil: Wir können unser Analyseinstrumentarium erfolgreich anwenden, um die gesellschaftlichen Auswirkungen besser zu verstehen.



Ich habe die gesellschaftlichen Konsequenzen von Arbeitsmarktinstitutionen am Beispiel der betrieblichen Mitbestimmung illustriert.

Die vorliegenden theoretischen und empirischen Befunde sprechen dafür, dass betriebliche Mitbestimmung eine nicht zu unterschätzende demokratische Dividende beinhaltet (Jirahn 2024).

Sicherlich gibt es viele weitere Felder, auf die wir die Political Spillover Theory anwenden können.

Ich denke hier etwa an die gegenwärtige Diskussion um das Bürgergeld.

Was macht diese Diskussion mit unserem gesellschaftlichen Zusammenhalt?

Was macht diese Diskussion mit den Menschen, die Bürgergeld beziehen?



- Bandura, A. 1997. *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. W.H. Freeman and Company.
- Benabou, R. and J. Tirole. 2003. "Intrinsic and Extrinsic Motivation," *Review of Economic Studies* 70: 489 – 520.
- Jirjahn, U. 2024. "Gibt es eine demokratische Dividende betrieblicher Mitbestimmung?" *Neue Zeitschrift für Arbeitrecht* 41: 1119 – 1123.
- Jirjahn, U. 2025. "Political Spillovers of Worker Representation: With or Without Workplace Democracy?" *Analyse und Kritik – Journal of Philosophy and Social Theory* 47: 5 – 30.
- Jirjahn, U. and J. Kiess. 2024. "Does Worker Representation Foster Workplace Democracy?" *Research Papers in Economics* No. 13/24, Trier University.
- Jirjahn, U. and T.X.T. Le. 2024a. "Political Spillovers of Workplace Democracy in Germany," *Annals of Public and Cooperative Economics* 95: 5 – 31.
- Jirjahn, U. and T.X.T. Le. 2024b. "Works Councils and Workers' Party Preferences in Germany," *British Journal of Industrial Relations* 62: 5 – 31.
- Pateman, C. 1970. *Participation and Democratic Theory*. Cambridge University Press.
- Pfeifer, C. 2023. "Can Worker Codetermination Stabilize Democracies? Works Councils and Satisfaction with Democracy in Germany," *Working Paper Series in Economics* No 420. University of Lüneburg.